

แบบรายงานผล

การตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู มีหน่วยรับตรวจที่ดำเนินการตามนโยบาย ด้านที่ 1. การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย หน่วยงานทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดฉะเชิงเทรา (สกร.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) และศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดหนองบัวลำภู มีผลการขับเคลื่อนด้านการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1.2 ผลการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

1. จัดประชุมชี้แจงผู้บริหารและครู ตามที่ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2567-2568 กำหนดให้ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ดำเนินการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อสร้างความตระหนักเรื่องการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดยปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 และเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ เพื่อรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม รวมถึงการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการในระดับนานาชาติ

2. เชิญผู้ทรงคุณวุฒิผู้แทนจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจาก สำนักงาน ก.ค.ศ. มาให้ความรู้แนะนำแนวทางในการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA) เนื่องจากการสร้างการรับรู้และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ตัวชี้วัดตำแหน่งครู ตามหนังสือ ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 และหนังสือสั่งการ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของ ก.ค.ศ. ได้เป็นอย่างดี และในการประเมินฯ ผู้ขอประเมินต้องผ่านการประเมิน ทั้ง ๒ ด้าน คือด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน โดยพิจารณาจาก แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้จัดการเรียนรู้ในวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้นและนำไปใช้สอนจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครู และด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการ

เรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนตามไฟล์วีดิทัศน์บันทึกการสอนที่เสนอไว้ในด้านที่ ๑ ดังนั้นผู้ประเมินต้องผ่านการประเมินจากกรรมการแต่ละคนตามเกณฑ์การตัดสินที่กำหนด ผู้ประเมินจึงต้องมีทักษะการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น

4. นำผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัด มาวิเคราะห์ โดยพิจารณาจากกระบวนการดำเนินงาน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ว่ากระบวนการใดหรือขั้นตอนใดเป็นจุดที่ควรจะได้รับการพัฒนาให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ ที่ 1.1

2.1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA)

หน่วยงานทางการศึกษาได้ดำเนินการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว PA) โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้มีความรู้ความเข้าใจ และได้มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (เกณฑ์ PA) ในหลากหลายช่องทาง เช่น แจกเวียนหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อทราบทราบเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สถานศึกษาในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ สำนักงานก.ค.ศ. การประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการศึกษาด้วยตนเองจากสื่อออนไลน์ต่างๆเช่นYoutube<https://www.youtube.com/watch?v=๙jmhvo-kglY> เรื่อง Performance ของผู้บริหาร และที่มาของ “ตัวชี้วัดในการประเมินวิทยฐานะของผู้บริหาร ตามเกณฑ์ฯ” ใหม่ มีการนำหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวไปปฏิบัติ

2. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จัดอบรมการเรียนรู้ พร้อมเข้าสู่ระบบ PA เป็นการอบรมผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนข้อสงสัยต่างๆ ในการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

3. ดำเนินการสร้างการรับรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา (วPA) โดยการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร จัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถมาอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจถึงแนวทางในการเตรียมความพร้อมก่อนยื่นเพื่อเลื่อนหรือขอมิวิทยฐานะอย่างต่อเนื่องทุกปี และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กลุ่มโรงเรียน จำนวน 12 กลุ่ม ตั้ง PA Support Team กลุ่มโรงเรียนนำไปอบรมขยายผลเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานบุคคลให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจวิธีการประเมิน และสามารถจัดทำไฟล์วีดิทัศน์ประกอบการขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. กลุ่มบริหารงานบุคคลได้จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้สู่ PA ตามนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา, ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการขอมิหรือขอ

เลื่อนวิทยฐานะในด้านการจัดทำแผนการสอน วิจัยทัศนด้านการจัดการเรียน และผลลัพธ์ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนภายใต้นโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ให้มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยกระดับการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบ DPA ให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถดำเนินการขอมีหรือขอเลื่อน วิทยฐานะได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

2) ประสิทธิภาพในการใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

1. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ได้ส่งเสริม สนับสนุนชี้แจง สนับสนุน ในด้านต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์ในข้อมูลข่าวสารในวาระการประชุมต่าง ๆ มีการจัดส่งคลิปการแนะนำการใช้งานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) และให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบช่วยเหลือ แนะนำ ปรีกษา เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับความรู้ ความเข้าใจเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงาน ก.ค.ศ. ทำให้ผลการประเมินวิทยฐานะ ทำให้พื้นที่การศึกษาเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในการขอรับการประเมิน ส่วนมากผ่านเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

1. มอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ที่ดูแล ให้คำปรึกษาในประเด็นที่เกิดขึ้น เพื่อให้ข้าราชการครู ได้มีความเข้าใจในแนวทางการเรียนการสอน ที่เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อผู้เรียน และให้ผลงานที่ได้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน

2. แจ้างแนวปฏิบัติ ชักซ้อมการยื่นคำขอวิทยฐานะตามเกณฑ์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการให้ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำขอมิวิทยฐานะ

1.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. ระบบไม่เสถียร ทำให้การยื่นคำขอวิทยฐานะล่าช้า เสียสิทธิ์	1. ต้องยื่นคำขอในช่วงเย็น/ค่ำ 2. ใช้สัญญาณอินเทอร์เน็ต ความเร็วสูง 3. สำนักงาน ก.ค.ศ. ปรับปรุงระบบ	1. สามารถแก้ปัญหาเบื้องต้นได้ 2. ผู้ยื่นคำขอสามารถยื่นคำขอวิทยฐานะได้ในระยะเวลาที่ต้องการ ไม่ทำให้เสียประโยชน์
2. เมนูของระบบยังไม่รองรับการใช้งานได้ครบถ้วน มีประสิทธิภาพ	สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรปรับปรุงระบบให้รองรับการใช้งาน	1. ผู้ยื่นคำขอไม่เสียสิทธิ์ ไม่ล่าช้าทันต่อเวลา ได้ประโยชน์สูงสุด 2. เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลรับผิดชอบสามารถแนะนำระบบให้แก่ผู้ยื่น

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
		คำขอได้อย่างดี มีความเข้าใจในระบบที่รองรับอย่างไรบ้าง
3. กระบวนการขอแก้ไขหลายขั้นตอน บางขั้นตอนต้องผ่านสำนักงาน ก.ค.ศ. ทำให้ล่าช้า	สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรปรับปรุงระบบให้การใช้งานมีความเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อนยุ่งยากในการใช้งาน ผู้ใช้งานสามารถศึกษาระบบได้ด้วยตนเอง	1. ผู้ยื่นคำขอมีความรู้ ความเข้าใจในระบบทำให้การยื่นคำขอเป็นไปด้วยความถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ. 2. หากระบบมีความเข้าใจใช้งานง่ายไม่ยุ่งยากซับซ้อน ผู้ยื่นคำขอจะไม่เสียสิทธิ ไม่ล่าช้า ทันท่วงเวลา จะเกิดประโยชน์สูงสุด
4. ผู้ขอรับการประเมินยังไม่เข้าใจในระบบที่ชัดเจน ขาดการศึกษา ระบบให้ชัดเจน	สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดประชุมอบรมการใช้งานระบบให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และจัดทำคู่มือการใช้งานเพื่อเผยแพร่ให้ข้าราชการในสถานศึกษาได้ศึกษาระบบ	1. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจในระบบได้ชัดเจน ถูกต้องสามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้ใช้งานระบบได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการของ ก.ค.ศ. 2. ผู้ยื่นคำขอวิทยฐานะมีคู่มือการใช้งาน ได้ศึกษาจากคู่มือทำให้มีความเข้าใจในระบบได้อย่างถูกต้อง

1.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1. ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ความเข้าใจในการยื่นคำขอรับการประเมิน ผ่านระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล DPA ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. ผู้ขอรับการประเมินให้ความสำคัญ และศึกษาเรียนรู้หลักเกณฑ์การขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยการใช้เทคโนโลยี
3. เจ้าหน้าที่ที่ดูแลรับผิดชอบงานระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ส่งเสริมสนับสนุนให้คำปรึกษาในการประเมิน เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ.

1.5 ข้อเสนอแนะ

1. ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการขอวิทยฐานะผ่านระบบดิจิทัล (DPA) ดังกล่าวแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบได้ชัดเจน ถูกต้อง สามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดสู่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อให้การขอมีวิทยฐานะเป็นไปถูกต้องตามหลักระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงาน ก.ค.ศ.

2. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรปรับปรุง เพิ่มเติม ระบบการขอวิทยฐานะผ่านระบบดิจิทัล (DPA) ให้รองรับและตอบโจทย์การใช้งานของผู้ใช้งานให้มีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากเป็นความเกี่ยวข้องเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

1.6 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

-ไม่มี-

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน ภูมิภาคที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มี การทุจริตคอร์รัปชัน

2.1 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้าย ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ได้ดำเนินการดังนี้

1. ชี้แจงชักชวนทำความเข้าใจและนำเสนอข้อมูลผ่านการประชุมประจำเดือนของผู้บริหาร สถานศึกษา และผ่านการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างการรับรู้และให้อำนาจการสถานศึกษาได้ นำไปขยายผลให้ครูในสถานศึกษาต่อไป

2. จัดทำเป็นแนวทางและแนวปฏิบัติ แจกประชาสัมพันธ์ให้เขตพื้นที่ต่างๆ แจกโรงเรียนทุกโรง ในสังกัดทราบและถือปฏิบัติพร้อมแจ้งให้โรงเรียนได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในโรงเรียนทราบอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง

3. แจกประชาสัมพันธ์ แนวปฏิบัติและระเบียบหลักเกณฑ์วิธีการ เกี่ยวกับการย้ายข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ทางเว็บไซต์ และผ่าน Facebook ประชาสัมพันธ์ และผ่าน กลุ่มไลน์ ผู้บริหารสถานศึกษา

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่าน ระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

1. ระบบ TMS ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครู ลดภาระและลดขั้นตอนในการ ดำเนินการส่งคำร้องขอย้าย

2. การดำเนินการย้ายมีความรวดเร็วขั้นตอนไม่ยุ่งยากซับซ้อน สามารถตรวจสอบข้อมูลได้ ทุกที่ และมีความโปร่งใส

3. การยื่นคำร้องขอย้ายสามารถยื่นคำร้องได้ทุกที่ และสามารถสืบค้นข้อมูลของผู้ขอย้าย สืบเปลี่ยนได้

2.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. ระบบยังไม่เสถียรภาพ การเข้า ใช้งานยังไม่ครอบคลุม	1. ปรับปรุงระบบให้มีความ เสถียรภาพสร้างเมนูให้หลากหลาย	1. การย้ายสับเปลี่ยนจะมี ประสิทธิภาพมากขึ้นข้าราชการมี ความพึงพอใจ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องพิมพ์เอกสารของผู้ขอย้าย ให้กับคณะกรรมการพิจารณา เพิ่ม	2. ระบบควรสรุปรายละเอียดและ เอกสารให้อยู่ในหน้าเดียวสามารถ ดูข้อมูลได้ครอบคลุมและครบถ้วน	2. เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ

ภาระให้เขตต้องใช้กระดาษเพิ่มขึ้น ไม่สอดคล้องกับนโยบายลด กระดาษ	สามารถพิจารณาได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม	
3. ห่วงระยะเวลาในการเขาระบบ ย้าย ผ่านระบบ TMS และการย้าย ข้าราชการครูกรณีปกติ ไม่ สอดคล้องกัน	3. กำหนดปฏิทินและห้วง ระยะเวลาการย้าย ผ่านระบบ TMS ให้ สอดคล้องและให้ เหมือนกันกับ การย้ายข้าราชการ ครูกรณีปกติ	3. ลดปัญหาและความซับซ้อนใน การดำเนินงาน

2.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ผู้ประสงค์ขอย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในการใช้ระบบอย่างถูกต้อง

2.5 ข้อเสนอแนะ

1. ควรแจ้งรหัสผ่านในการเข้าสู่ระบบ และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ประกอบกับหากมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ให้แจ้งเป็นหนังสือราชการหรือแจ้ง ผ่าน E-Mail ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลงทะเบียนไว้
2. ควรแสดงข้อมูลรายละเอียดของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนทุกรายที่ยื่นคำร้องผ่านระบบ TMS
3. ควรกำหนดปฏิทินโดยเฉพาะห้วงระยะเวลาการย้ายสับเปลี่ยน ให้สอดคล้องกับการย้ายปกติ

2.6 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

-ไม่มี-

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นผลเป็นรูปธรรม

3.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นผลเป็นรูปธรรม

หน่วยงานทางการศึกษาทุกสังกัด ดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่อง การแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญของการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำระบบโปรแกรมออนไลน์ ระบบแก้หนี้ สฟฐ. (debt obec) เพื่อรับลงทะเบียนผู้เข้าร่วมโครงการ เน้นผลการดำเนินงานการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นผลเป็นรูปธรรม โดยการดำเนินการตามแผนงาน/มาตรการเจรจาช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาหนี้สินครูในหน่วยงาน พบว่ามีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหนี้สินที่เกิดจากการนำเงินไปใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อซื้อหรือสร้างที่อยู่อาศัย ชื้อยานพาหนะ การลงทุนทำธุรกิจส่วนตัว และเพื่อการศึกษาของตนเอง แหล่งเงินกู้เงินส่วนใหญ่มาจากสหกรณ์ ออมทรัพย์ครู รองลงมาคือ ธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงไทย ธนาคารพาณิชย์ต่าง ๆ สวัสดิการ ชพค.และ ชพส. จากปัญหาหนี้สินของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ลงทะเบียนในระบบแก้หนี้ สฟฐ. (debt obec) ที่เกิดขึ้นจากสหกรณ์ออมทรัพย์ครูมากกว่าหนี้สินจากสถาบันการเงิน จึงกำหนดแผนแก้ปัญหานี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการขอความร่วมมือกับสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ในการร่วมแก้ไขปัญหานี้สินครู เพื่อให้ครูมีสภาพคล่องในการชำระหนี้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างมีศักดิ์ศรี และสามารถแก้ไขปัญหาหนี้สินได้อย่างทั่วถึง

3.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นผลเป็นรูปธรรม

1) การสำรวจสภาพหนี้ จัดทำฐานข้อมูล และจัดกลุ่มสภาพปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

2.1.1 การสำรวจสภาพหนี้ ได้แจ้งจัดทำหนังสือประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด ที่มีปัญหาหนี้สินเข้าร่วมโครงการและลงทะเบียนในระบบที่ <https://debtclinic.obec.go.th>

2.2.2 การจัดทำฐานข้อมูล ได้ดำเนินการวิเคราะห์จัดกลุ่มจากผู้ที่ลงทะเบียนไว้ โดยจัดกลุ่มสภาพปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นสีแดง (เงินเดือนคงเหลือน้อยกว่า 30%) สีเหลือง (เงินเดือนคงเหลืออยู่ระหว่าง 31-60%) และสีเขียว (เงินเดือนคงเหลือมากกว่าร้อยละ 60%) ทำให้ได้ฐานข้อมูลเพื่อนำมาวางแผนในการช่วยเหลือดังกล่าวส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอัตราเงินเดือนคงเหลือเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ มีสภาพคล่องในการชำระหนี้ มีวินัยทางการเงิน เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและคุณภาพทางสังคม

2) การดำเนินการของสถานี่แกหนี้ / คณะกรรมการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน่วยงานทางการศึกษามีการดำเนินการตามแผนงาน/มาตรการเจรจาช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่แก้ไขปัญหาหนี้สินแก่ครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังได้จัดทำฐานข้อมูลหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา และจัดทำฐานข้อมูลเงินเดือนคงเหลือของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดกลุ่มตามสภาพการเงิน จำนวน 3 สี คือ สีแดง (เงินเดือนคงเหลือน้อยกว่า 30%) สีเหลือง (เงินเดือนคงเหลืออยู่ระหว่าง 31-60%) และสีเขียว (เงินเดือนคงเหลือมากกว่าร้อยละ 60%) กำหนดเงื่อนไขสำหรับครู บุคลากร ที่เงินเดือนคงเหลือน้อยกว่า 30% ห้ามกู้เพิ่ม อีกทั้งมีการกำกับ ติดตาม กระบวนการตรวจสอบเงินเดือนคงเหลือสุทธิ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ โดย จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูฯ ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สถานี่แกหนี้ครู) จัดประชุมคณะกรรมการแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูฯ ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สถานี่แกหนี้ครู) เพื่อศึกษาข้อมูล รายละเอียด แนวทางการดำเนินการแก้ไข ประสานผู้ที่เกี่ยวข้องลงโทษเบี้ยวทุกราย เพื่อสอบถามถึงปัญหาหนี้สินที่มีอยู่เป็นรายบุคคลว่าต้องการให้ช่วยเหลืออย่างไร ซึ่งผู้ลงโทษเบี้ยวทุกรายเข้าใจว่าจะได้เงินกู้จากโครงการที่มีดอกเบี้ยต่ำ เพื่อไปชำระหนี้สิน โดยไม่มีความประสงค์ที่จะให้ดำเนินการเจรจากับเจ้าหนี้ที่มีอยู่เดิม โดยผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมโครงการไว้ จึงแจ้งให้ขอถอนชื่อออกจากระบบทุกราย การส่งเสริม สนับสนุน เสริมสร้างวินัยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานวางแผนทางการเงิน ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการหนี้อย่างยั่งยืน การบริหารการเงิน การออม

3) การส่งเสริม สนับสนุน เสริมสร้างวินัยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานวางแผนทางการเงิน ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการหนี้อย่างยั่งยืน การบริหารการเงิน การออม

- การอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรกระทรวงศึกษาธิการเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนทางการเงิน เช่น “ครูไทยยุคใหม่ เข้าใจการเงิน” หลักสูตร “ครูรุ่นใหม่ หัวใจพอเพียง” เป็นต้นด้วยการอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรกระทรวงศึกษาธิการเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนทางการเงิน เช่น “ครูไทยยุคใหม่ เข้าใจการเงิน” หลักสูตร “ครูรุ่นใหม่ หัวใจพอเพียง” เป็นต้น นอกจากนี้ยังดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิญชวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เข้ารับการอบรมหลักสูตรการบริหารเงินสำหรับข้าราชการ ทางระบบออนไลน์ ให้มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องการจัดการหนี้อย่างยั่งยืน การบริหารการเงิน และการออม ซึ่งผู้ผ่านการอบรมจะได้รับวุฒิบัตรจากสำนักงาน ก.พ. ประชาสัมพันธ์แจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมสร้างวินัยทางการเงินตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการสร้างวินัยทางการเงิน หลักสูตร “การสร้างสมดุลชีวิต การจัดการหนี้สินรูปแบบต่าง ๆ และการจัดแผนการเงิน ซึ่งจัดอบรมโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบออนไลน์ และเข้ารับการอบรม เพื่อ Up Skill เป็นหลักสูตร “เสริมสุขสมดุล เพิ่มคุณภาพชีวิต” ในรูปแบบ Onsite

3.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหนี้จากหลายสถาบันการเงิน เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ครู, ธนาคารกรุงไทย, ธนาคารออมสิน, ธนาคารอาคารสงเคราะห์, อื่น ๆ)	1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นหนี้หลายสถาบันการเงิน ให้รวมหนี้สินไว้ที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูที่เดียว เพื่อการชำระหนี้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ	1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีเงินเดือนคงเหลือใช้ในชีวิตประจำวันมากขึ้น
2. สถาบันการเงินไม่สามารถปรับโครงสร้างหนี้ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่เป็นหนี้ได้ทุกราย	2. ควบคุมยอดหนี้ไม่ให้เกินความสามารถในการชำระหนี้ของสมาชิก ให้มีเงินเดือนคงเหลือไม่น้อยกว่าร้อยละ 30	2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ก่อหนี้เพิ่มขึ้น
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรจุใหม่ ซึ่งมีเงินเดือนน้อยขึ้นอยู่กับสถาบันการเงิน ทำให้เงินเดือนคงเหลือไม่พอใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	3. ให้ความรู้ เสริมสร้างวินัยและวางแผนทางการเงินให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่ โดยไม่ก่อหนี้เพิ่มขึ้น	3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีเงินเดือนคงเหลือพอใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

3.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีเงินเดือนคงเหลือไม่น้อยกว่าร้อยละ 30
2. การปรับโครงสร้างหนี้และลดภาระดอกเบี้ยจากสถาบันการเงิน

3.4 ข้อเสนอแนะ

- 1) รัฐบาลควรมีการจัดสรรวงเงินให้กู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ
- 2) สถาบันการเงินปรับโครงสร้างหนี้ ให้ลูกหนี้สามารถส่งชำระหนี้ได้
- 3) สหกรณ์ออมทรัพย์ครูหนองบัวลำภู จำกัด ลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้พิเศษภายใต้โครงการแก้ไขปัญหานี้สินครู
- 4) สหกรณ์ออมทรัพย์ครูยินยอมให้สมาชิกที่เป็นหนี้หลายสถาบันการเงิน สามารถรวมหนี้ไว้ที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูหนองบัวลำภู จำกัด ที่เดียว เพื่อการชำระหนี้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

3.5 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม

4.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในการจัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม

หน่วยงานทางการศึกษาได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานในการจัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมด้วยการสนับสนุนจัดหาอุปกรณ์ในการช่วยจัดการเรียนการสอนต่างๆ ทั้งจากภาครัฐและเอกชนที่มีประสิทธิภาพสามารถเชื่อมโยงระบบออนไลน์รองรับการใช้งานให้เพียงพอกับจำนวนครูผู้สอน แต่ยังไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยเพื่อตอบสนอง 1 ครู 1 Tablet ได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ซึ่งทุกหน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนงานยุทธศาสตร์สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน กิจกรรมการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน งบเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 5 รายการ ได้แก่ 1. ค่าจัดการเรียนการสอน 2. ค่าหนังสือเรียน 3. ค่าอุปกรณ์การเรียน ที่จำเป็นและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4. ค่าเครื่องแบบนักเรียน 5. ค่ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จัดให้มีครุภัณฑ์และเครื่องมือที่สามารถจัดการเรียนการสอนในด้านทักษะวิชาชีพและปฏิบัติได้จริง เพื่อให้สามารถมีครุภัณฑ์และเครื่องมือที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทำความร่วมมือกับสถานประกอบการที่นักเรียน นักศึกษา ออกฝึกประสบการณ์ โดยหน่วยงานทางการศึกษาได้แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณ ด้วยการดำเนินการนิเทศ ติดตาม การเตรียมความพร้อมเปิดภาคเรียน เพื่อนำข้อมูลจากการนิเทศมาวิเคราะห์สถานการณ์ ในพื้นที่ เพื่อวางแผนการสนับสนุนการจัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการต่อไป ซึ่งในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอน จะเป็นในรูปแบบของ Active Learning ซึ่งเน้นการปฏิบัติของผู้เรียน การสนับสนุนอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และให้ทันต่อยุคศตวรรษที่ 21 จึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก

4.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การจัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม

1) การสนับสนุน จัดหาอุปกรณ์ในการช่วยจัดการเรียนการสอน

หน่วยงานทางการศึกษาทุกสังกัด ได้สนับสนุน จัดหาอุปกรณ์ในการช่วยจัดการเรียนการสอน ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของสถานศึกษา ดังนี้

1.1 สนับสนุนครุภัณฑ์ทดแทนห้องเรียน DLTV สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กจากเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร เป็นการจัดการศึกษาที่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

2. สนับสนุนครุภัณฑ์กลุ่มสาระการเรียนรู้
3. สนับสนุนครุภัณฑ์การเรียนการสอน Coding
4. สนับสนุนครุภัณฑ์งานอาชีพ
5. สนับสนุนครุภัณฑ์พัฒนาทักษะ
6. สนับสนุนครุภัณฑ์สะเต็มศึกษา
7. สนับสนุนครุภัณฑ์เทคโนโลยีดิจิทัล

2) การสนับสนุน จัดหาแท็บเล็ต อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

หน่วยงานทางการศึกษาทุกสังกัด ได้สนับสนุนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ดังนี้

1. ได้ดำเนินการตามโครงการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในแต่ละปีงบประมาณในการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอน เพื่อจัดสรรระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงให้กับโรงเรียนขนาดกลางที่อยู่ในสังกัด

2. ได้ดำเนินการแจ้งจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง เพื่อเป็นค่าเช่าใช้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้กับโรงเรียนในสังกัด

3) การบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน ภาครัฐ และหน่วยงานเครือข่ายอื่นๆ

หน่วยงานทางการศึกษาทุกสังกัด ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน กสทช. โดยได้มีการจัดตั้งศูนย์ USO NET เพื่อบริการศูนย์อินเทอร์เน็ตโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร และขาดแคลนบริการโทรคมนาคมพื้นฐาน

4.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. บุคลากรขาดความรู้ด้าน ICT	1. ควรมีการจัดอบรมด้าน ICT ให้แก่บุคลากร	1. บุคลากรมีความรู้ด้าน ICT และใช้อุปกรณ์ และสื่อการสอน ต่างๆ ด้าน ICT ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด
2. สถานศึกษามีอุปกรณ์ด้าน ICT ไม่เพียงพอ	2. ควรจัดสรรครุภัณฑ์ ICT ให้กับหน่วยงานและสถานศึกษา ให้เพียงพอ	2. สถานศึกษามีอุปกรณ์ด้าน ICT เพียงพอในการใช้ขับเคลื่อนการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลง ผู้รับผิดชอบด้าน ICT บ่อย	3. ควรจัดให้มีคณะทำงานและจัดทำคู่มือการใช้งานให้ละเอียดครบถ้วน	3. สถานศึกษามีบุคลากรที่สามารถใช้อุปกรณ์ และระบบงานที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1. มีข้อมูลสารสนเทศ ที่ใช้ประกอบการพิจารณาจัดสรร ที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันเชื่อถือได้
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน ให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน
3. การประสานงานและการให้ข้อมูล มีความสะดวกรวดเร็วถูกต้อง เชื่อถือได้

4.4 ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการสำรวจข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและสนับสนุนงบประมาณหรือครุภัณฑ์ ด้าน ICT ให้กับโรงเรียนที่ขาดแคลน หรือ ครุภัณฑ์ไม่เพียงพอ ในการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
2. จัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนาให้กับบุคลากรด้าน ICT ให้มีความรู้มีทักษะสามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถขยายผลให้กับบุคลากรในสังกัดได้
3. จะทำคู่มือโปรแกรมที่ใช้ในการบริหารจัดการ ทุกโปรแกรมอย่างละเอียด
4. ผลิตสื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองเช่น e-book YouTube เป็นต้น

4.6 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

- มีแหล่งสืบค้นข้อมูลในช่วงเวลาพัก และบริการอินเทอร์เน็ตในห้องเรียนทุกห้อง
- มีระบบงานภายในด้วยรูปแบบออนไลน์ผ่านกูเกิ้ลไดรฟ์
- มีระบบการเช็คสถิตินักเรียนออนไลน์ผ่านกูเกิ้ลฟอร์ม
- มีระบบตรวจสอบคะแนนเก็บนักเรียนผ่าน looker studio
- มีการนำองค์กรภายนอก (SPVI) มาอบรมให้ความรู้แก่ครูในโรงเรียน และมีการอบรมและทดสอบภายใน เพื่อเป็นการ Retraining ทักษะของคุณครู

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

5. เรียนได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรี มีงานทำ “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

5.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินการเรียนได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรี มีงานทำ “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

นโยบายการตรวจ : การลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

6. จัดให้มีโรงเรียนคุณภาพ 1 โรงเรียน ต่อ 1 อำเภอ

6.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพ 1 โรงเรียน ต่อ 1 อำเภอ

6.1 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ จัดให้มีโรงเรียนคุณภาพ 1 โรงเรียน ต่อ 1 อำเภอ

1) ความพร้อมของโรงเรียนคุณภาพ

1.1) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนผู้เรียน

1.1.1) สนับสนุนการจัดตั้งงบประมาณด้านอาคารเรียน อาคารประกอบ สภ.ร.

1.1.2) ส่งเสริมการปรับปรุงซ่อมแซม อาคาร สถานที่ ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ ห้องส้วมดีมีสุขระบบความปลอดภัย ของโรงเรียนคุณภาพตามบริบทของโรงเรียน ภาคี เครือข่าย และนิเทศ ติดตามทุกไตรมาส

1.1.3) สภ.ร.จัดกิจกรรมโรงเรียนนำดู นำอยู่และปลอดภัย นิเทศ กำกับ ติดตามช่วยเหลือ ตลอดปีการศึกษา

1.1.4) ส่งเสริมสนับสนุนโครงการ “สุชาติ มีความสุข”

1.2) ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

1.2.1) ส่งเสริมการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ เช่น กบรรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาครูตามวิชาเอกหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเชิงรุก และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

1.2.2) จัดอบรมและสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ เพื่อให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น/การอบรม พัฒนา ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

1.2.3) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับ

1.3) ด้านการบริหารจัดการ

1.3.1) ส่งเสริมสนับสนุนระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยจัดโครงการ การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.3.2) ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการ การขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณภาพ ตามนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1.3.3) ประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ พัฒนาด้านการวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการใช้จ่ายงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ตามกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา

1.3.4) ประชุมเชิงปฏิบัติ การขับเคลื่อนโครงการ “1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ” ตามแนวทางการพัฒนา 5 ด้าน ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.3.5) ส่งเสริมการจัดการด้านสภาพแวดล้อม มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยระบบมาตรฐาน MOE

1.4) ด้านการจัดการเรียนรู้

1.4.1) ส่งเสริม สนับสนุน และทบทวน หลักสูตรสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจ ของผู้เรียนให้เหมาะสมตามบริบท เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้เป็นหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นฐานสมรรถนะ

1.4.2) อบรม ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านโครงการ/แผน/กิจกรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.4.3) จัดอบรม/กิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับพื้นที่หรือท้องถิ่น ตามกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยสู่การจัดการศึกษาอย่างมีเป้าหมาย

1.4.4) จัดอบรม/กิจกรรมการอ่านออก เขียนได้ ลายมือสวย คณิตคิดเร็ว คิดเลขเป็น

1.4.5) จัดกิจกรรมสนับสนุนนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ผ่านกิจกรรม Coding / การประกวดหุ่นยนต์ระดับชาติ

1.4.6) จัดกิจกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน RT NT O-NET PISA

1.4.7) อบรมการจัดทำคู่มือและสื่อการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามโครงการยกระดับผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาสู่สากล ในศตวรรษที่ 21

1.5) ด้านผู้เรียน

1.5.1) ส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณ อุปกรณ์การเรียน อาหารและอาหารเสริม มีการนิเทศ กำกับติดตาม

1.5.2) ส่งเสริมกิจกรรมการอ่านออก เขียนได้ ลายมือสวย คณิตคิดเร็ว คิดเลขเป็น

1.5.3) ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในระดับ ปฐมวัย ตามโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย

1.5.4) กิจกรรมส่งเสริมนักเรียนด้านการจัดทำโครงงานหรือนวัตกรรมของโรงเรียน คุณภาพ แสดงในระดับจังหวัดและระดับภาค

1.5.5) ส่งเสริมกิจกรรม 1 โรงเรียน 1 อาชีพ ของโรงเรียนคุณภาพ

2) การพัฒนาโรงเรียนต้นแบบอย่างน้อย 1 โรงเรียนในแต่ละอำเภอหรือเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนต้นแบบ ดังนี้

1. โรงเรียนหนองบัววิทยายน เป็นโรงเรียนต้นแบบด้านการประกันคุณภาพภายใน
2. โรงเรียนเมืองใหม่วิทยา เป็นโรงเรียนต้นแบบด้านการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
3. โรงเรียนบ้านหนองเหมือดแอ่ เป็นโรงเรียนต้นแบบด้าน ฐานการเรียนรู้เกษตรคุณธรรมเพื่อ

ชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง

6.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. โรงเรียนยังขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย หรือ สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ	1. เพิ่มงบประมาณในการจัดหา อุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย มีคุณภาพ 2. เสนอของบประมาณจาก สพฐ. 3. เสนอให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือ ภาคเครือข่าย ร่วมสนับสนุน โรงเรียนคุณภาพ	โรงเรียนคุณภาพมีทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถพัฒนาการจัดการศึกษา สร้างความมั่นใจในชุมชน ในการ นำบุตรหลาน เข้าเรียนที่โรงเรียนคุณภาพ
2.โรงเรียนยังต้องการงบประมาณ ในการปรับปรุงด้านอาคารเรียน ห้องปฏิบัติการ	1.เสนอของบประมาณจาก สพฐ. 2.ประชุมชี้แจง การสร้างความ เข้าใจการพัฒนาตามบริบทของ โรงเรียน การปรับปรุง ซ่อมแซม ตามกำลังของโรงเรียนก่อน	โรงเรียนมีอาคารเรียน อาคาร ประกอบ ห้องปฏิบัติการที่ เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน ตามบริบทของ โรงเรียนที่สามารถทำได้
3.องค์ประกอบแต่ละด้านมีจำนวน มาก บุคลากรบางส่วนโรงเรียนยังไม่เข้าใจบริบทการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ของโรงเรียนคุณภาพ	3.ประชุมสร้างความเข้าใจ ประชุม เชิงปฏิบัติการ ลงพื้นที่นิเทศ ติดตาม เพื่อเป็นกำลังในการ ปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	โรงเรียนคุณภาพสามารถ ขับเคลื่อนและพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ในระดับสีเขียว

6.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1. การสร้างความเข้าใจ และขับเคลื่อนการดำเนินงานไปทั้งระบบของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสร้างเครือข่ายการพัฒนาร่วมกันของโรงเรียนคุณภาพ
2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียน ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพและความสะดวกในการเรียนรู้
3. การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 4.ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม รวมถึงมีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

6.4 ข้อเสนอแนะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดสรรงบประมาณ งบดำเนินงาน ให้ โรงเรียนคุณภาพได้ใช้บริหารจัดการหรือขับเคลื่อนการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน หากงบลงทุนไม่เพียงพอในการ จัดสรรในแต่ละปีงบประมาณ

6.5 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

การพัฒนาคุณภาพทั้ง 5 ด้าน ของ โรงเรียนคุณภาพ ตามวิสัยทัศน์ “โรงเรียนคุณภาพ หนองบัวลำภู กายภาพดี มีคุณภาพสูง สร้างคนดี มีความสุข” โดยใช้รูปแบบ UPDATE Model

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

7. พัฒนาระบบการแนะแนวการเรียน (Coaching) และเป้าหมายชีวิตให้เป็นรูปธรรม

7.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนาระบบการแนะแนวการเรียน (Coaching) และเป้าหมายชีวิตให้เป็นรูปธรรม

หน่วยงานทางการศึกษาทุกสังกัดในจังหวัด ได้ดำเนินการขับเคลื่อนงานแนะแนวให้กับนักเรียนเป็นรูปธรรมในหลายมิติตามบริบทของเขตพื้นที่ เนื่องจากในระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ไม่มีครูแนะแนวและครูที่จบการศึกษาด้านจิตวิทยา จึงได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลครูแนะแนวครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จบการศึกษาด้านจิตวิทยา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำนโยบายและทิศทางการยกระดับการขับเคลื่อนงานแนะแนว และงานสุขภาพจิตในโรงเรียนแบบบูรณาการ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นพบแนวทางการเรียน และเป้าหมายชีวิตที่ตนเองชอบสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดระยะเวลาการเรียน โดยมีการจัดตั้งศูนย์แนะแนวประจำจังหวัดและประจำเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดหนองบัวลำภู

7.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ พัฒนาระบบการแนะแนวการเรียน (Coaching) และเป้าหมายชีวิตให้เป็นรูปธรรม

1) การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ให้มีทักษะที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตอบสนองต่อความสนใจและความต้องการของผู้เรียน

สถานศึกษา ได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการแนะแนวและแผนกิจกรรมการแนะแนว ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีทักษะที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตอบสนองต่อความสนใจและความต้องการของผู้เรียน

แจ้งเขตพื้นที่ แจ้งให้โรงเรียนปฏิบัติกิจกรรมแนะแนว กิจกรรมโฮมรูม (Homeroom) และการดูแลสุขภาพจิตนักเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้ค้นพบตัวเอง เสริมสร้างทักษะชีวิต ป้องกันแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต ประเมินพฤติกรรมเสี่ยงของนักเรียน และได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ ได้รับการดูแลช่วยเหลือและแก้ไขสถานการณ์อย่างทันที่และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัยมีความสุข

2) การส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการแนะแนวผู้เรียน ได้ส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการแนะแนวผู้เรียน ดังนี้

1. พัฒนาครูแกนนำของศูนย์แนะแนวประจำเขตพื้นที่การศึกษา/จังหวัดที่ได้รับการอบรมแล้วมีการขยายผลการครูแกนนำของศูนย์แนะแนวประจำเขตพื้นที่การศึกษา/จังหวัด และมีการขยายผลแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายด้านการแนะแนวโรงเรียน

2. ศูนย์แนะแนวแต่งตั้งคณะกรรมการประจำศูนย์ และจัดทำแผนปฏิบัติการของศูนย์ สร้างความรู้ ความเข้าใจให้ครูผู้ปฏิบัติงานแนะแนวโดยการจัดประชุมรูปแบบออนไลน์

3. โรงเรียนแกนนำขยายผลให้โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายขับเคลื่อนงานแนะแนวอาชีพ การศึกษาต่อ การป้องกันตนเอง (ทักษะชีวิต) และสนับสนุนให้ครูแกนนำได้รับการพัฒนาต่อเนื่องทุกปี

3) การจัดให้มีระบบการแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

1. สำนักงานเขตพื้นที่ ได้ขับเคลื่อนให้ทุกโรงเรียนมีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ครูจิตวิทยาประจำโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนในเบื้องต้น และเป็นเครือข่ายดูแลช่วยเหลือผู้เรียนกับนักจิตวิทยาโรงเรียน ประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. สำนักงานเขตพื้นที่ ได้ดำเนินงานโครงการกิจกรรมนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC : Youth Counselor) เพื่อ คัดเลือกผลงานสถานศึกษาต้นแบบการแนะแนว กิจกรรมนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC : Youth Counselor) วิถีใหม่ โดยประชาสัมพันธ์ให้โรงเรียนในสังกัดจัดส่งผลงานสถานศึกษาต้นแบบการแนะแนว กิจกรรมนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC : Youth Counselor) วิถีใหม่ ปีการศึกษา 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาสถานศึกษาต้นแบบการแนะแนว กิจกรรมนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC : Youth Counselor) วิถีใหม่ โดยพิจารณาการดำเนินการตามองค์ประกอบ จากแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาสถานศึกษาต้นแบบการแนะแนว กิจกรรมนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC : Youth Counselor) วิถีใหม่ ซึ่งได้ประกาศผลการคัดเลือกสถานศึกษาต้นแบบการแนะแนว กิจกรรมนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC : Youth Counselor) วิถีใหม่ ปีการศึกษา 2567 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

4) การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน

หน่วยงานและสถานศึกษาได้ดำเนินการประสานความร่วมมือกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองบัวลำภู สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ศูนย์สุขภาพจิตที่ 8/บ้านพักเด็กและครอบครัว/รพ.สต./อบจ./อบต./ตำรวจ/โรงพยาบาลทุกอำเภอ ในการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมสุขภาพจิตของนักเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อดูแล นักเรียนที่เสี่ยงต่อ ปัญหาพฤติกรรม อารมณ์และทักษะสังคม ในการส่งต่อการแก้ไขปัญหาทางสุขภาพจิตของนักเรียนได้อย่างทันท่วงที และมีการติดตามประเมินผลการ นำไปขยายผล เผยแพร่องค์ความรู้ ทักษะ วิธีการแนะแนวให้กับครูในกลุ่มโรงเรียนต่อไป

7.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. การรายงานเหตุเกี่ยวกับนักเรียนยังไม่รวดเร็วเท่าที่ควร	1. เน้นย้ำให้โรงเรียนรายงานต้นสังกัด ทันที เมื่อเกิดเหตุกับนักเรียน	1. ผู้ประสบเหตุได้รับการช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว ทันท่วงที และแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น
2. ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนที่ประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก	2. กิจกรรมนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC : Youth Counselor) วิถีใหม่ อย่างจริงจัง ทั้งในโรงเรียน ประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	2. ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนในด้านต่าง ๆ สามารถแก้ไขได้ทันต่อเหตุการณ์ ทัวถึง
3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานระบบแนะแนวในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานระบบแนะแนวในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และมีคุณภาพ	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังมีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานระบบแนะแนวในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

4. โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการแนะแนว	ควรมีระบบการแนะแนวการเรียน (COACHING) ร่วมกันกับสถาบันการศึกษาอื่น	๓. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการแนะแนวในโรงเรียน
---	--	--

7.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังมีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานระบบแนะแนวในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ
2. โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการแนะแนว

7.4 ข้อเสนอแนะ

1. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานระบบแนะแนวในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และมีคุณภาพ

2. ควรมีระบบการแนะแนวการเรียน (COACHING) ร่วมกันกับสถาบันการศึกษาอื่น
3. สร้างแพลตฟอร์มที่ใช้สำหรับการแนะแนวออนไลน์ เพื่อให้นักเรียนเข้าถึงได้ง่ายขึ้น

7.5 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

-

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

8. การจัดทำระบบวัดผลรองรับมาตรฐานวิชาชีพ (Skill Certificate) ผู้เรียนสามารถเรียนเพิ่มเพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพ

8.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินการจัดทำระบบวัดผลรองรับมาตรฐานวิชาชีพ (Skill Certificate) ผู้เรียนสามารถเรียนเพิ่มเพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพ

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

9. การจัดทำระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษา และประเมินผลการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนที่มีความสามารถเป็นเลิศ ไม่ต้องเสียเวลาเรียนในระบบ ประหยัดเวลาและประหยัดค่าใช้จ่าย

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

10. ผู้เรียนเรียนรู้และมีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)